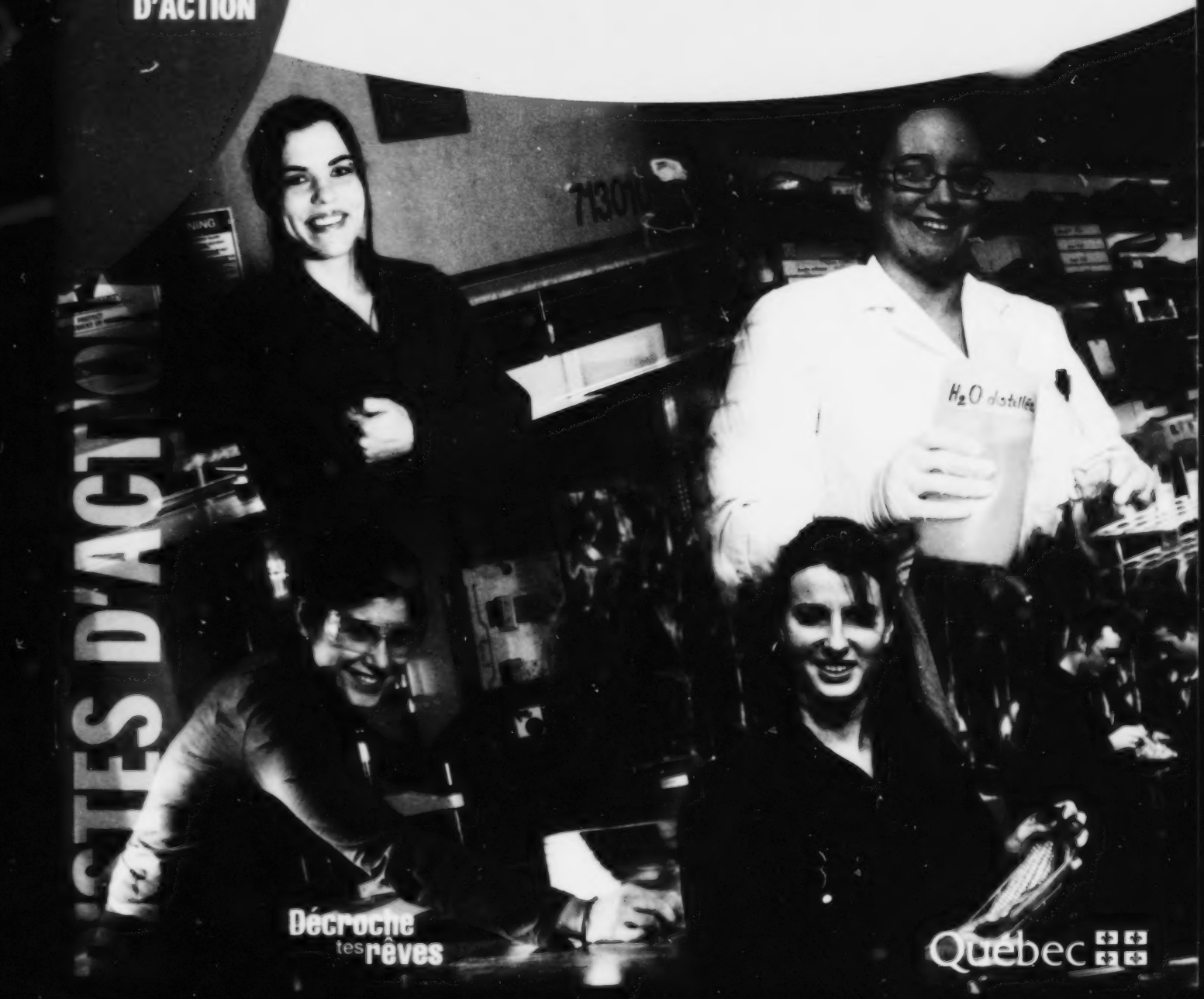
ABRÉGÉ
DU RAPPORT
DE RECHERCHE
ET PISTES
D'ACTION

SORTIR DES SENTIERS BATTUS

LE CHEMINEMENT DE FEMMES QUI OPTENT POUR UN MÉTIER TRADITIONNELLEMENT MASCULIN



106-00723/

SORTIR DES SENTIERS BATTUS

LE CHEMINEMENT DE FEMMES QUI OPTENT POUR UN MÉTIER TRADITIONNELLEMENT MASCULIN

La recherche a été menée par M^me^ Ninon Dugas, Ph. D. consultante en recherche, dont les travaux ont été coordonnés au ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS) par M^me^ Michelle Pelletier du Service de la recherche de la Direction de la recherche, des statistiques et des indicateurs, en collaboration avec M^me^ Anne Thibault de la Direction de la formation continue et du soutien du Secteur de la formation professionnelle et technique et de la formation continue.

La version abrégée du rapport de recherche et les pistes d'action qui en découlent ont été élaborées à la Direction de la formation continue et du soutien.

On peut consulter le rapport de recherche dans le site Internet suivant :
www.mels.gouv.qc.ca/stat/recherche/index.htm

© Gouvernement du Québec
Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, 2005-05-00282
ISBN 2-550-44683-6 (version imprimée)
ISBN 2-550-44684-4 (PDF)
Dépôt légal – Bibliothèque nationale du Québec 2005

Sortir des sentiers battus

Le cheminement de femmes qui optent pour un métier traditionnellement masculin

La présente brochure comporte deux parties. La première partie reprend, sous forme de synthèse, les résultats d'une vaste recherche portant sur des femmes ayant opté pour un métier traditionnellement masculin. Réalisée en 2004 par une consultante, la recherche a été accomplie sous l'égide du Service de la recherche du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport. La deuxième partie présente les pistes d'action qu'inspirent les constats de la recherche et qui sont proposées dans cette publication par la Direction de la formation continue et du soutien du Secteur de la formation professionnelle et technique et de la formation continue.

Rappelons que l'étude cerne différentes dimensions du cheminement de ces femmes et donne un aperçu des points de vue d'intervenantes et d'intervenants scolaires ainsi que de personnes-ressources du monde de l'emploi liées à l'insertion socioprofessionnelle des femmes dans des milieux majoritairement masculins. Elle met également en relief les répercussions qu'entraîne le fait d'être lauréate nationale aux concours *Chapeau, les filles!* ou *Excelle Science*. L'évolution des inscriptions des femmes dans les programmes de formation menant à l'exercice d'un métier traditionnellement masculin est présentée en annexe.

En ce qui concerne les pistes d'action, soulignons qu'elles sont liées aux thèmes jugés les plus porteurs. En effet, à la lumière des entrevues réalisées et au fil des travaux d'analyse, des consensus ont été dégagés des propos tenus par les personnes interviewées. Cela a mené la Direction de la formation continue et du soutien à dégager des pistes d'action dans le but d'enrichir la réflexion et de faire converger les moyens d'action.

Les intervenantes ou intervenants scolaires, c'est-à-dire le personnel de direction, les enseignantes et enseignants, les professionnelles et professionnels de l'orientation, les conseillères et conseillers en information scolaire et professionnelle et, finalement, les partenaires des concours *Chapeau, les filles!* et *Excelle Science* et le grand public, en général, sont visés par cette publication et y trouveront des pistes d'action susceptibles de favoriser l'accès, le maintien et l'intégration des femmes dans les métiers traditionnellement masculins.

Méthodologie de la recherche

L'approche qualitative a été retenue pour la plus grande partie de la recherche. C'est la richesse des points de vue susceptibles d'éclairer des situations humaines et sociales complexes qui était recherchée. Toutefois, le portrait statistique et le sondage – dans sa dimension quantitative – peuvent conduire quant à eux à des résultats généralisables.

Le but de la recherche était de documenter la question du cheminement des femmes (de l'école au travail) qui optent pour un métier traditionnellement masculin (MTM) afin d'établir des stratégies d'action favorisant la diversification des choix de carrière des femmes en vue d'une meilleure insertion socioprofessionnelle de ces dernières dans tous les domaines rentables de l'activité économique québécoise.

La recherche a été menée sur plusieurs fronts. Elle comporte trois moyens de collecte et d'analyse de données :

- **Une analyse des textes** de présentation des 54 lauréates nationales aux concours *Chapeau, les filles!* et *Excelle Science* a été produite. Cette analyse a permis de connaître leurs motivations à s'inscrire à un programme de formation menant à un MTM, leurs types de trajectoires avant de s'y inscrire et les stratégies qu'elles déploient pour persévérer et réussir dans un environnement majoritairement masculin.

- **Un sondage téléphonique** effectué auprès des 101 lauréates nationales des deux concours dont 71 lauréates du concours *Chapeau, les filles!* et 30 lauréates d'*Excelle Science*. Ce sondage visait notamment à mettre en évidence l'éventail des retombées et des effets liés au fait d'être lauréate.

- **Des entrevues rigoureuses** réalisées auprès de dix lauréates ayant répondu au sondage et de trois élèves inscrites dans un programme d'études à prédominance masculine en formation professionnelle. Onze intervenantes ou intervenants scolaires ainsi que cinq personnes-ressources du milieu de l'emploi ont également pris part à des entretiens semi-dirigés. L'analyse de ces entrevues a contribué à développer une meilleure compréhension du cheminement personnel, scolaire et professionnel de femmes qui ont choisi d'étudier et de poursuivre une carrière dans un domaine traditionnellement masculin.

Une analyse statistique de l'évolution des inscriptions des filles dans les programmes de la formation professionnelle et technique menant à l'exercice de métiers traditionnellement masculins est présentée en annexe.

Motivations, choix et trajectoires

Les motivations à exercer un métier traditionnellement masculin (MTM)

L'étude met en évidence le fait que c'est avant tout la passion du métier qui incite les femmes à s'inscrire dans un programme de formation menant à un MTM. Toutefois, leur choix repose également sur leurs idéaux, leurs valeurs de travail ainsi que sur la mission élargie qu'elles se fixent (notion d'utilité sociale au métier). Certaines dimensions extrinsèques influencent aussi leur choix telles que les bonnes conditions salariales et de travail ainsi que les perspectives intéressantes d'emploi et d'avancement associées aux MTM.

Le choix scolaire et professionnel

Le choix survient souvent à la faveur d'expériences précoces liées au métier ou à son contexte et lors d'activités scolaires (stages, élève d'un jour, journées portes ouvertes, etc.) ou extra-scolaires (loisirs, voyages, etc.). Il est parfois consécutif à une consultation auprès de services d'orientation. Il peut également résulter d'insatisfactions vécues par la travailleuse qui détient un emploi dans un métier traditionnellement féminin. Enfin, la présence d'événements perturbateurs (divorce, naissance d'un enfant, etc.) et l'influence de personnes qui représentent des modèles constituent autant de vecteurs de choix scolaire et professionnel.

Les femmes interrogées dans le cadre de l'étude entreprennent différentes démarches avant d'effectuer leur choix : quête personnelle d'information sur les programmes d'études et les carrières au moyen d'une documentation pertinente, discussions avec leur entourage ainsi que consultations auprès de services scolaires, d'organisations publiques ou d'organismes d'aide à l'insertion des femmes.

Les types de trajectoires

Relativement au parcours personnel, social et professionnel précédant l'inscription au programme de formation des lauréates du concours *Chapeau, les filles!*, six types de trajectoires ont été identifiés :

- ***Rectiligne :*** ce parcours est marqué par un choix non traditionnel qui s'est maintenu dans la continuité.
- ***En volte-face :*** un cheminement caractérisé par un premier choix de carrière lié à un domaine traditionnellement féminin, rapidement suivi d'un nouveau choix en rapport avec le programme non traditionnel dans lequel est inscrite la lauréate au moment du concours.

- ***En boucle :*** dans ce type de trajectoire, la lauréate effectue un premier choix non traditionnel, mais en butte à des obstacles et à des oppositions à son projet, elle se détourne de son choix initial mais y reviendra éventuellement.

- ***Choix tardif :*** ce parcours s'apparente à la trajectoire en boucle, à la différence près que la lauréate s'engage dans une voie traditionnelle sans avoir fait de choix initial non traditionnel.

- ***Hybride :*** la trajectoire hybride se présente comme la poursuite, en parallèle et de manière synchrone, d'une voie traditionnelle et d'un cheminement non traditionnel.

- ***Erratique*** : le caractère aléatoire, le mode « essais-erreurs » particularisent la démarche erratique.

En résumé, les lauréates de *Chapeau, les filles!* connaissent, en général, un cheminement sinueux parfois marqué par l'indécision vocationnelle à la fin du secondaire. Celles de *Excelle Science* semblent avoir vécu des parcours moins brisés et plus souvent rectilignes que leurs consœurs de la formation professionnelle et technique.

PISTES D'ACTION

Motivations, choix et trajectoires

- **Poursuivre le travail de sensibilisation et améliorer l'aide à l'orientation des jeunes filles et des femmes.** En définitive, l'information sur les métiers traditionnellement masculins et sur la place des femmes au sein de ces métiers doit être fournie de manière continue, voire même répétitive, et diversifiée dans l'utilisation des moyens de communication.

  - Les **parents** devraient être tout particulièrement ciblés, eux qui, à titre d'agents sociaux et premiers modèles des enfants, possèdent une influence déterminante sur les choix scolaires et professionnels de ces derniers. S'ils ont eux-mêmes développé une meilleure connaissance des métiers habituellement réservés aux hommes, ils peuvent représenter les premiers agents de diversification des choix de carrière des filles. Celles-ci seront, en effet, plus libres d'effectuer leurs choix en fonction de leurs intérêts et de leurs aptitudes réelles plutôt qu'en réponse aux pressions familiales et à certains diktats culturels.

  - Le **personnel orienteur** peut également jouer un rôle important dans les choix de carrière des filles. S'il adhère aux stéréotypes sociaux en matière d'emploi, il est susceptible d'infléchir les choix des filles et de les diriger vers des métiers typiquement féminins.

  - L'**ensemble du personnel scolaire** (enseignants, personnel professionnel et administratif) devrait être sensibilisé aux métiers traditionnellement masculins et à la diversification des choix de carrière des filles.

  - L'indécision vocationnelle et les trajectoires sinueuses relevées dans la recherche confortent l'idée que l'on doive intensifier les actions en matière d'orientation auprès des femmes en général, et en particulier auprès de **celles qui sont en processus de choix de carrière** (deuxième cycle du secondaire). D'autres personnes doivent être sensibilisées : les **élèves du primaire** ainsi que les **femmes étudiant dans les centres d'éducation des adultes**.

  - Lors des campagnes de valorisation de la formation professionnelle et technique, il serait utile de présenter des exemples de réussite de femmes qui exercent un métier habituellement réservé aux hommes. Les **médias d'information** ont un impact sur les changements de mentalité.

Motivations, choix et trajectoires *(Suite)*

- **Utiliser l'approche orientante** pour démythifier les MTM car il s'agit d'un espace éducatif qui peut être un lieu important de sensibilisation tout au long des études. Afin de diversifier les choix de carrière des femmes, certaines activités peuvent s'insérer dans ce concept ou dans celui du projet personnel de l'élève (PPE).

- **Intensifier les efforts visant à favoriser l'exploration et l'expérimentation.** Il faut permettre une prise de contact concrète du métier car, culturellement, les filles sont moins mises en contact avec des outils ou des techniques que le sont les garçons. C'est en expérimentant que les filles pourront se familiariser avec différentes facettes des MTM et les démythifier.

- **Mieux faire connaître aux filles les avantages professionnels et financiers liés aux métiers traditionnellement masculins,** et ce, avant leur intégration dans un programme d'études à prédominance masculine. En outre, le fait de démythifier les métiers traditionnellement masculins ne signifie pas que l'on présente uniquement les aspects positifs. Au contraire, il ne faut pas occulter les difficultés d'insertion des femmes dans un emploi majoritairement masculin de façon à ne pas leur faire vivre de désenchantement une fois la formation terminée.

- **Sensibiliser le personnel des centres locaux d'emploi.** Lorsque les femmes s'y présentent pour effectuer une réorientation de carrière dans un métier traditionnellement masculin, il arrive qu'elles soient renvoyées à leur métier typiquement féminin sous prétexte qu'elles possèdent le bagage requis pour s'y trouver un emploi. Encore une fois, les stéréotypes jouent en leur défaveur.

- **Ne pas hésiter à utiliser les titres professionnels féminisés** pour présenter des choix de carrière ou pour faire connaître les MTM aux filles.

Expérience scolaire

Il ressort de l'analyse que même si l'expérience scolaire est vécue de façon variable d'une fille à l'autre, globalement elle leur apparaît positive. On rapporte que les femmes inscrites dans une formation menant à un MTM réussissent bien. Toutefois, il faut souligner le caractère complexe et parfois contradictoire de l'expérience scolaire des jeunes femmes visées par l'étude, car force est de constater que si ce processus est ponctué d'obstacles, il l'est aussi d'éléments d'appui à leur démarche.

Les obstacles

Les principaux obstacles auxquels les filles sont confrontées à l'école découlent souvent de leur situation de minoritaires au sein des groupes. Certaines ressentent de l'isolement, l'obligation de prouver leurs compétences et le sentiment d'être désavantagées par rapport aux garçons relativement à leur force physique et à leur taille. Elles doivent aussi affronter les remarques à caractère sexiste ou sexuel de ces derniers, leurs comportements discriminatoires et, quelquefois, le harcèlement psychologique ou sexuel et la violence verbale. Quelques enseignants tolèrent de tels comportements chez les élèves masculins et font preuve de préjugés à l'endroit des filles. Des enseignants sont réprimandés ou congédiés (non-renouvellement du contrat) par leur établissement ou leur commission scolaire à la suite de plaintes formulées à leur endroit. Toutefois, la majorité d'entre eux se montrent bienveillants et certains sont désireux de recevoir de l'information sur la situation des filles et la gestion des classes mixtes. À cet effet, des établissements et des commissions scolaires proposent des mesures de sensibilisation et d'accompagnement au personnel enseignant.

Une part des femmes se heurte à des difficultés d'adaptation. Certaines de ces difficultés sont relatives à l'âge plus élevé de certaines femmes qui retournent aux études après plusieurs années. D'autres concernent l'ajustement que connaissent celles qui proviennent de domaines traditionnellement féminins ou de régions géographiques éloignées de leur lieu de formation. Il existe également des obstacles d'ordre culturel, mais ce sont divers éléments d'ordre personnel et familial qui constituent les principaux facteurs d'abandon scolaire.

Les éléments d'appui à la démarche des filles

L'école constitue un milieu protégé au sein duquel les élèves peuvent trouver une aide professionnelle et du soutien de la part de la majorité des enseignants. Plusieurs moyens organisationnels sont utilisés tels la sensibilisation aux MTM et la promotion de ceux-ci, la discrimination positive à l'égard des filles au moment de l'admission, le suivi individuel, une politique pour contrer le harcèlement psychologique ou sexuel. Les événements de reconnaissance, tel le concours *Chapeau, les filles!*, donnent l'occasion aux femmes de voir leurs compétences ou leur engagement valorisés.

Leur passion du métier et certaines caractéristiques personnelles les prédisposent à persévérer et à réussir dans leur domaine de formation.

En outre, les femmes développent quatre formes de stratégies afin de s'intégrer dans leur milieu principalement masculin : les stratégies d'autorenforcement, celles d'alliance, les modératrices et celles du type proactif. Il est possible qu'afin d'optimiser leurs chances de persévérer et de réussir dans leur domaine traditionnellement masculin, les femmes doivent recourir à plus d'un type de stratégies a la fois. Mais, du coup, elles sont placées devant un certain nombre de dilemmes à résoudre. Le premier est relatif au fait d'être ou de ne pas être vues dans leur différence. Doivent-elles se fondre dans le groupe et ne pas faire de vagues ou prendre la parole, faire preuve de leadership et s'imposer? Peut-être certaines oscillent-elles également entre la tolérance, l'imposition du respect et la dénonciation. Jusqu'où, en effet, doivent-elles tolérer tel comportement et se taire, et à partir de quand faut-il le dénoncer et risquer l'exclusion?

PISTES D'ACTION

Expérience scolaire

- **Mettre en place des mesures d'accueil.** La recherche a révélé que l'intégration en début de formation est une étape cruciale du cheminement des filles. Les établissements devraient intervenir rapidement quand un problème se pose. Il leur faut exercer également une vigie constante, se montrer à l'écoute des besoins des femmes. Lorsqu'elles connaissent des moments de découragement, il faut les recentrer sur leurs intérêts et leurs rêves plutôt que sur leurs peurs et leur découragement.

- **Développer une approche spécifique assortie d'un plan d'action.** Ce sujet est délicat car un dilemme se pose : faut-il intervenir auprès des femmes et risquer de les marginaliser ou ne pas développer d'intervention spécifique et les priver ainsi des appuis nécessaires à leur maintien aux études? Bien que la première solution comporte ses effets pervers, elle est peut-être la plus pertinente dans le contexte actuel. Lorsque les mentalités auront évolué et que les préjugés se seront estompés, il sera alors temps d'abandonner une approche particulière face aux filles. En attendant, les centres ont tout intérêt à développer une perspective intégrée en matière d'intervention qui se traduise par un plan d'action.

- **Allouer des ressources humaines et financières.** La recherche met aussi en lumière que lorsque les centres de formation ont une personne-ressource dédiée à trouver une réponse aux besoins des filles, les résultats sont probants en matière de persévérance et de maintien dans le programme de formation. Actuellement, plusieurs interventions scolaires sont réalisées en tant que projets spéciaux (voir la mesure ministérielle intitulée *Projets novateurs*) dans les établissements scolaires.

- **Créer un espace sécurisant pour les filles,** notamment par l'établissement de normes claires concernant les attitudes discriminatoires et le harcèlement psychologique ou sexuel ou d'une politique contre le harcèlement sexiste et sexuel. Il est également nécessaire que la direction d'un centre de formation professionnelle affirme clairement sa position vis-à-vis de ce type de comportement et annonce les sanctions qui en découlent. Il est suggéré d'afficher la politique dans les centres de formation et l'inscrire dans les agendas des élèves.

Expérience scolaire

- **Sensibiliser et renseigner l'ensemble du personnel des centres de formation professionnelle** à la problématique des filles qui sont minoritaires dans des groupes masculins, notamment les responsables de l'admission, les conseillères et conseillers d'orientation et le personnel enseignant. Une meilleure connaissance des obstacles, des facteurs d'influence et des stratégies déployées par les étudiantes habilitera en partie le personnel à intervenir de façon congruente par rapport à leurs besoins. La volonté ferme de la direction de sensibiliser le milieu et de faciliter l'intégration des filles paraît une condition d'appui importante.

- **Offrir du perfectionnement au personnel enseignant** qui doit composer avec une nouvelle réalité : l'arrivée des femmes dans les programmes à prédominance masculine. Pour ce faire, les commissions scolaires pourraient développer à leur intention des programmes d'information, d'accompagnement et de mentorat. Il serait aussi souhaitable que les syndicats offrent ces programmes. L'école peut faire appel aux organismes d'intervention auprès des femmes qui connaissent bien la problématique des femmes inscrites à des programmes de MTM et qui peuvent dispenser de la formation auprès des enseignantes et des enseignants dans les centres de formation professionnelle.

- **Favoriser l'embauche d'enseignantes** dans les programmes menant à des MTM dans les centres de formation professionnelle et les cégeps. Il serait important non seulement d'augmenter la présence des femmes au sein du corps professoral pour présenter des modèles aux filles mais également au sein d'organisations syndicales.

- **Inciter les filles à s'engager dans des activités extrascolaires et à s'inscrire au sein d'associations en rapport avec leur métier.** Il faudrait encourager les étudiantes à participer aux événements de reconnaissance de la compétence et de l'engagement dans leur voie professionnelle (exemple : le concours *Chapeau, les filles!*). En outre, on a vu que la solidarité féminine constitue une stratégie en milieu scolaire potentiellement efficace. À cet égard, il vaudrait mieux faire connaître le site du cybermentorat des lauréates des concours *Chapeau, les filles!* et *Excelle Science* afin qu'il devienne non seulement un lieu d'information mais également un lieu de soutien.

Passage de l'école au travail et intégration en emploi

Les diplômées des programmes de formation menant à l'exercice d'un métier traditionnellement masculin, qu'elles soient lauréates ou non, se heurtent parfois à la résistance de certains employeurs qui, habités par des craintes ou des préjugés, refusent de s'ouvrir à la présence des femmes. Le manque de finissantes explique aussi en partie le faible accès des femmes à ces métiers. Dans les domaines où les femmes sont peu représentées, il est encore plus difficile pour elles d'y pénétrer. Dans certains secteurs, l'intensité des résistances varie d'une région à l'autre. De plus, au sein d'un même secteur, les possibilités d'embauche pour une femme sont variables d'un type de métier à l'autre (exemple : dans le secteur automobile, la mécanique automobile versus le service à la clientèle) et d'un contexte professionnel à un autre (exemple : dans l'industrie de la construction, le secteur résidentiel versus le secteur industriel).

Un éventail de moyens existe actuellement pour aider les femmes à effectuer leurs démarches de recherche d'emploi. Dans les centres de formation professionnelle, certains cours, stages ou programmes d'alternance travail-études constituent autant d'occasions pour les futures travailleuses de se préparer à occuper un emploi à prédominance masculine. Plusieurs femmes font leurs propres démarches, mais il existe aussi des services ou des outils disponibles à l'école tels la liste d'employeurs, la référence des finissantes aux employeurs, les liens entre l'école et Emploi-Québec, les services de placement des établissements scolaires et l'accompagnement par des ressources externes oeuvrant à l'insertion des femmes.

Mais, en dépit des moyens proposés, la recherche d'emploi demeure l'une des étapes les plus difficiles du cheminement des femmes et, selon des intervenants scolaires, il existerait encore un hiatus en matière de soutien à cette étape.

Il est impossible de présenter un portrait complet de l'expérience de toutes les travailleuses qui exercent un métier traditionnellement masculin compte tenu du nombre restreint de participantes à la recherche et de la multiplicité des facteurs et des personnes en cause. Toutefois, les obstacles suivants ont été relevés.

Les difficultés

En premier lieu, c'est l'adaptation aux exigences du métier et de l'environnement dans lequel il s'exerce qui est difficile pour plusieurs femmes. Elles vivent avec plus ou moins de bonheur le passage d'un contexte d'apprentissage à un contexte de production. En entreprise, les travailleuses sont confrontées à une infrastructure et à des équipements de travail qui ne

sont pas toujours adaptés à leurs capacités. La force physique peut être perçue par certaines femmes comme un atout qu'elles ne détiennent pas. Tout comme leurs collègues masculins, plusieurs d'entre elles accomplissent leur travail dans des conditions et selon un horaire difficiles. Certains métiers sont caractérisés par l'instabilité en matière d'emploi ou contraignent les travailleuses à l'éloignement géographique. Toutes ces conditions ne sont pas toujours propices à la qualité de la vie familiale. Certaines travailleuses éprouvent, en outre, des difficultés à voir leurs compétences reconnues. Elles sont parfois dirigées vers des tâches plus typiquement féminines (exemple : l'administration) ou dans les départements où s'accomplit le travail de finition. Il leur faut également, à l'occasion, patienter longtemps avant de pouvoir occuper un poste à leur mesure. Enfin, la reconnaissance de leurs compétences est plutôt de type horizontal à savoir, une reconnaissance qui leur est témoignée par les collègues de travail et ne se traduit pas nécessairement par l'équité salariale et la mobilité verticale.

Sur le plan des relations de travail, elles connaissent également une transition. Dans le contexte scolaire, les élèves des deux sexes pouvaient s'attendre à être sur un pied d'égalité. Les nouvelles travailleuses sont soumises aux lois des rapports hiérarchiques en entreprise. Par ailleurs, elles doivent, tout comme en contexte scolaire, faire la preuve de leurs compétences. En milieu de travail, également, elles peuvent être l'objet de pratiques discriminatoires et de remarques ou de harcèlement à caractère sexuel ou sexiste de la part de collègues ou de superviseurs. Toutefois, en règle générale, elles se sentent bien accueillies et appréciées par ces derniers.

Les dimensions favorisant l'intégration

L'attitude des travailleuses est déterminante dans leur acceptation par le milieu. L'adoption d'attitudes gagnantes, leur bonne performance professionnelle, leur apport particulier à l'entreprise, l'établissement de certaines stratégies pertinentes et la présence de modèles féminins au travail – bien que ces derniers soient rares – jouent en faveur d'une intégration réussie. Pour les appuyer au travail, des moyens organisationnels sont parfois proposés aux femmes comme, par exemple, le jumelage avec des contremaîtres ouverts à la présence des femmes, l'aménagement des postes de travail adaptés, etc. Des pratiques de gestion des ressources humaines axées sur le respect de tous les employés, l'implantation d'une politique pour contrer le harcèlement psychologique ou sexuel ou des mesures visant à favoriser la conciliation travail-famille sont des moyens qui favorisent l'intégration des femmes. Par ailleurs, elles peuvent faire appel à leur syndicat ou à différents organismes dédiés aux femmes pour recevoir de l'aide ou pour se réseauter avec d'autres femmes occupant des emplois non traditionnels.

PISTES D'ACTION

Passage de l'école au travail et intégration en emploi

- **Renseigner et préparer les filles à la réalité du marché du travail.** Une lauréate suggère d'offrir une formation qui touche la connaissance de soi et informe des attitudes gagnantes à adopter dans un milieu traditionnellement masculin. L'école devrait mieux préparer les finissantes à déjouer les résistances des employeurs et les outiller par l'apprentissage de stratégies d'autopromotion. Il serait intéressant de développer des stages d'observation extracurriculaires et conduisant à l'obtention de crédits dans les programmes qui n'offrent pas la possibilité d'effectuer un stage (exemple : dans le domaine de la construction).

- **Développer de nouveaux moyens d'aide à l'insertion des femmes** dans un emploi traditionnellement masculin ou faire connaître ceux qui sont offerts par des organismes spécialisés. On suggère de créer un site Internet comprenant la liste de tous les employeurs classés par domaines et par régions auprès desquels les femmes pourraient se référer. Quoiqu'il en soit, toutes actions ou tous moyens d'intervention auraient avantage à être menés conjointement avec, par exemple, le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, les acteurs du monde de l'emploi (employeurs, associations d'employeurs, syndicats, comités sectoriels de main-d'œuvre, Emploi-Québec, etc.) et les organismes favorisant l'accès des femmes au travail.

- **Effectuer des campagnes de sensibilisation auprès des employeurs.** Les différents milieux scolaires ou de l'emploi auraient intérêt à fournir aux associations d'employeurs, aux grandes entreprises, aux associations syndicales, un guide portant sur les moyens de favoriser l'intégration des femmes en milieu de travail masculin. Ce guide devrait toucher aux dimensions relationnelles liées à la gestion et aux relations de travail dans un contexte de mixité des équipes de travail. Le développement de cet outil devrait réunir tous les partenaires (éducation, emploi et organismes d'insertion à l'emploi).

- **Impliquer davantage les employeurs dans le milieu scolaire et l'insertion professionnelle des diplômées.** Il serait sans doute nécessaire de développer des formes de partenariat afin qu'un plus grand nombre d'employeurs accueillent des femmes en tant que stagiaires ou travailleuses. Il faut expliquer aux employeurs que, dans le contexte de pénurie de main-d'œuvre actuel, ils ont tout intérêt à mettre les femmes à contribution dans certains postes de travail qui sont encore exclusivement réservés aux hommes. De plus, il serait bon de souligner aux employeurs qu'ils doivent manifester aux femmes qu'elles sont bienvenues dans l'équipe en adoptant les

mesures suivantes : reconnaissance du travail et des compétences, mise en place d'un climat exempt de toute forme de violence, promotion d'attitudes respectueuses et adaptation des normes organisationnelles.

- **Effectuer un suivi sur ce qu'il advient des finissantes.** Les centres de formation professionnelle devraient rencontrer les employeurs qui ont engagé des femmes, de façon à vérifier comment elles s'intègrent et réussissent au travail. Pour ne pas les amener à vivre un désenchantement après le concours, il serait important d'assurer un suivi des lauréates dans le cadre de leur passage de l'école au travail.

- **Inciter les organismes d'aide à l'insertion des femmes à prendre contact avec les intervenantes et intervenants des milieux scolaires.** Ces organismes pourraient également faciliter le passage de l'école au marché du travail et effectuer un suivi auprès des chercheuses d'emplois majoritairement exercés par des hommes.

- **Miser sur l'augmentation de la clientèle féminine dans les programmes de formation traditionnellement masculins** au moyen d'initiatives de sensibilisation et de promotion.

Concours *Chapeau, les filles!* et *Excelle Science*

Les concours *Chapeau, les filles!* et *Excelle Science* sont considérés comme des événements importants pour la presque totalité des lauréates ayant répondu au sondage. Les effets reliés au fait d'être lauréate sont de différentes natures et ils sont souvent indirects. Signalons que plus de 80 p. cent des lauréates qui ont effectué un stage ou un séjour professionnel hors Québec y ont trouvé une occasion de développer une plus grande expertise.

Des différences s'observent toutefois lorsqu'on compare les résultats du sondage selon les deux concours. Les lauréates de *Chapeau, les filles!* estiment, par ordre décroissant dans les pourcentages, que le fait d'être lauréate leur a apporté :

- une valorisation personnelle;
- le sentiment que leurs efforts ont été récompensés;
- la possibilité de démontrer que les filles sont capables de réussir dans des programmes traditionnellement masculins;
- une plus grande confiance en leurs capacités (cette dernière conséquence arrive ex æquo avec la précédente dans les sondages);
- le soutien financier facilitant la poursuite du projet de carrière.

Chez les gagnantes d'*Excelle Science*, l'ordre s'inverse en partie : les lauréates estiment en plus grand nombre que le concours leur a apporté un soutien financier facilitant leur projet de carrière. Voici comment ces principaux effets s'ordonnent chez les gagnantes d'*Excelle Science* :

- le sentiment que leurs efforts ont été récompensés;
- la valorisation personnelle;
- le soutien financier facilitant la poursuite du projet de carrière.

De plus, la majorité des lauréates des deux concours perçoivent que leur participation a influencé positivement leurs projets d'avenir. Enfin, elles sont nombreuses à croire qu'elles ont contribué à mieux faire connaître les métiers traditionnellement masculins. Leur rôle de modèles au sein de leur milieu scolaire semble moins certain, de même que leur contribution à la diminution des préjugés relatifs à la présence des femmes dans les métiers à prédominance masculine.

Organisation

Dans le réseau scolaire, les établissements ont généralement offert aux lauréates des occasions de visibilité, bien que dans une moindre mesure à l'université. Le concours *Chapeau, les filles!* est généralement bien perçu dans le milieu scolaire et il constitue un moment important du cheminement des filles qui sont en minorité dans les programmes de formation à prédominance masculine. Il se répercute même durant la période de transition entre l'école et le marché du travail et l'intégration en emploi.

Plusieurs lauréates qui ont participé au sondage mentionnent que le concours est bien structuré, bien organisé et la qualité de la gestion est également soulignée. Toutefois, on formule des suggestions pour améliorer la publicité liée au concours, de même que certaines procédures concernant l'exploitation des retombées.

Selon les opinions recueillies, les conditions humaines et organisationnelles suivantes doivent être réunies pour favoriser le bon déroulement du concours en milieu scolaire :

- une volonté claire de la commission scolaire, d'une part, et du centre de formation, d'autre part, d'accorder de l'importance et de la visibilité au concours et, le cas échéant, de se donner les moyens nécessaires pour le mettre en œuvre;
- la présence d'une personne responsable du dossier dans les centres de formation professionnelle et les autres établissements scolaires;
- la délégation et la mise à contribution de relayeurs d'information et de promotion;
- la réflexion continue sur les actions à mettre en place et leur évaluation annuelle.

Dans le cas des élèves qui n'ont pas participé au concours, les raisons invoquées sont le manque de temps, le manque d'intérêt, la méconnaissance du concours et le sentiment d'incompétence pour la rédaction du texte de présentation.

Les retombées

Outre la reconnaissance, les femmes ayant répondu au sondage affirment que le concours a des répercussions sur la persévérance scolaire et l'insertion professionnelle.

- Le gala national est perçu comme un événement prestigieux et valorisant. Toutefois, le manque de continuité après le gala, notamment en ce qui concerne le rôle de modèles auprès des autres jeunes filles est signalé. On suggère qu'en milieu scolaire, le prestige associé au fait d'être reconnue lauréate doit être accompagné d'autres formes de reconnaissance plus informelles et ancrées dans le quotidien des établissements. Une préoccupation à l'égard des non-gagnantes, des non-participantes et même des garçons est signalée : par exemple, dans un centre de formation professionnelle, on octroie des prix aux participantes.

De plus, il conviendrait d'expliquer aux garçons l'objectif du concours, qui n'est pas une mise en valeur des filles dans leur dimension exclusivement sexuelle mais plutôt la valorisation d'une situation qui n'est pas assez répandue. Sans doute, une telle démarche favoriserait-elle une meilleure compréhension et, par conséquent, une plus grande acceptation du concours par les garçons.

Le passage de l'école au travail

Lorsqu'on étudie l'étape du passage de l'école au travail, on se rend compte que le fait d'être lauréate a des répercussions sur l'attitude de ces chercheuses d'emploi. Chez certaines, l'événement décuple la fierté, l'assurance et la motivation, de sorte qu'elles se sentent plus en mesure d'impressionner l'employeur et de décrocher un emploi. Le fait qu'elles aient été honorées au concours pourrait, selon quelques-unes, inciter les employeurs à les convoquer en entrevue de sélection. En revanche, elles sont peu nombreuses à croire que le fait d'être lauréate constitue un facteur d'embauche. Néanmoins, la majorité de celles qui ont souhaité trouver du travail ont atteint leur but. Les intervenantes et les intervenants scolaires affirment que les meilleures élèves sont rapidement engagées. Environ 15 p. cent des répondantes au sondage et des participantes et participants aux entrevues soutiennent toutefois avoir buté sur certains obstacles. De plus, un certain nombre de lauréates du concours *Chapeau, les filles!* n'a pas réussi à trouver un emploi. Dans certains domaines, le concours a peu d'impact sur la convocation en entrevue et l'embauche.

L'analyse révèle que celles qui le désirent travaillent pour la plupart dans leur domaine et qu'elles éprouvent un haut taux de satisfaction au travail. Leurs sources de satisfaction sont notamment le fait d'apprendre et d'évoluer constamment dans leur métier, le plaisir d'observer les résultats concrets de leur travail et la manière positive dont certaines sont traitées et reconnues par leur employeur.

La situation occupationnelle des lauréates

La situation occupationnelle des lauréates *Chapeau, les filles!* se caractérise par le fait qu'elles travaillent ou poursuivent des études dans leur domaine de formation traditionnellement masculin :

- 68 p. cent travaillent à temps plein ou à temps partiel;
- 76 p. cent de celles qui travaillent à temps plein occupent un emploi en lien avec leur formation;
- 14 p. cent poursuivent, dans la majorité des cas, des études dans une formation reliée à leur domaine de formation;
- 10 p. cent sont à la recherche d'un emploi.

La situation occupationnelle des lauréates *Excelle Science* se caractérise par le fait qu'elles sont aux études dans un domaine traditionnellement masculin :

- 74 p. cent poursuivent des études;
- 37 p. cent étudient dans le domaine d'études dans lequel elles étaient inscrites au moment du concours;
- 27 p. cent travaillent à temps plein dans un emploi qui est, dans la majorité des cas, en lien avec leur domaine de formation.

PISTES D'ACTION

Concours *Chapeau, les filles!* et *Excelle Science*

- **Inciter les filles à participer au concours et bien encadrer les candidates.** Il serait utile que les établissements fassent mieux connaître le concours à leurs élèves, voire organisent une relance systématique auprès des filles afin d'augmenter le taux de participation. À ce chapitre, le personnel enseignant peut représenter des intermédiaires de premier plan. Les futures candidates devraient également recevoir une formation préalable afin d'être habilitées à constituer adéquatement leur dossier de candidature. Enfin, il faut souligner toute l'importance du suivi des dossiers des candidates par des personnes-ressources de l'école.

- **Accorder une plus grande visibilité, et ce de façon continue, au concours et à ses résultats.** Les efforts déployés pour rendre plus visibles les résultats du concours auprès de la population et dans les médias devraient être maintenus et même intensifiés. Il importe également d'assurer une continuité de la médiatisation tout au long de l'année et non uniquement au moment de l'annonce des résultats. Par des moyens de promotion complémentaires, on valorise les filles qui ont fait un choix différent et on en encourage d'autres à s'engager dans les formations menant à l'exercice de métiers traditionnellement masculins et à participer en plus grand nombre au concours.

- **Sensibiliser le personnel enseignant en diffusant largement les résultats de la recherche.** Certains enseignants ne comprennent pas l'importance du concours pour les filles et sont réfractaires à l'idée de les voir quitter la classe pour assister aux séances d'information sur le sujet. Il conviendrait donc de leur expliquer quelles sont les retombées du concours. Dans cette perspective, une vaste diffusion des résultats de la présente étude pourrait favoriser l'ouverture et l'accueil des enseignants à cette activité. Il est également suggéré de faire connaître les résultats de la recherche dans le milieu de la formation générale au secondaire, dans les centres d'éducation des adultes ainsi qu'auprès de différents ordres professionnels (Ordre des conseillers et conseillères d'orientation et des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec, Association québécoise d'information scolaire et professionnelle, etc.).

- **Réviser quelques éléments de procédure liés au concours.** Il serait souhaitable que l'information sur le concours et les modalités d'inscription soit diffusée assez tôt dans les milieux scolaires pour permettre aux candidates de rédiger leur texte et de constituer leur dossier de candidature.

Concours *Chapeau, les filles!* et *Excelle Science*

- **Mettre davantage à contribution les lauréates** des deux concours, autant celles de la formation professionnelle, de la formation technique que de la formation universitaire. Elles pourraient être invitées, par exemple, à participer à des conférences-midi dans les écoles pour faire la promotion du concours ou à parler de leur métier aux élèves en processus de choix de carrière. Il serait intéressant d'étudier la possibilité de subventionner ces actions de sensibilisation menées par les lauréates. En outre, les lauréates peuvent informer ou soutenir d'autres jeunes filles par le biais du site *Les cybermentores du concours Chapeau, les filles!* et *Excelle Science*. Le site du cybermentorat du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport est susceptible de représenter un portail d'intérêt qui contribuera à ouvrir de nouvelles perspectives professionnelles aux élèves.

- **Instaurer une culture de reconnaissance dans le milieu scolaire.** Afin de minimiser la déception que vivent les participantes non lauréates, il y aurait lieu de tenter de développer des moyens de reconnaissance destinés à ces dernières. L'objectif visé par cette initiative est de leur procurer le sentiment que leur démarche est tout aussi méritante que celle des lauréates, qu'elles peuvent tisser avec ces dernières des liens de solidarité et qu'elles ne sont pas mises à l'écart des réjouissances.

- **Développer un dispositif de réseautage et une participation plus importante des employeurs.** Il est suggéré d'organiser des rencontres annuelles ou bisannuelles afin que les lauréates échangent de l'information sur leur expérience de travail et les stratégies gagnantes en milieu traditionnellement masculin. Dans le même ordre d'idée, l'organisation de colloques sur le thème des femmes exerçant des métiers traditionnellement masculins ouvrirait la voie à une meilleure diffusion des connaissances théoriques et pratiques sur le sujet. En ce qui concerne les employeurs, il serait souhaitable qu'ils participent à tous les types d'activités qui regroupent des femmes afin, d'une part, de prendre connaissance du potentiel et des compétences des diplômées et, d'autre part, de partager leurs expériences d'embauche de travailleuses. Ceci peut avoir un effet d'entraînement auprès des autres employeurs et d'encouragement auprès des étudiantes. Également, il est souhaitable d'accroître la participation des employeurs dans le suivi du concours local ou régional, à titre de membre de jury ou dans le cadre des cérémonies officielles entourant la remise des prix. Leur présence

Concours *Chapeau, les filles!* et *Excelle Science*

représente un appui et une reconnaissance de taille pour les établissements engagés dans le concours. Soulignons que le Placement étudiant du Québec (PEQ) offre des services conseil aux lauréates en recherche d'emploi et favorise des rencontres entre ces dernières et les employeurs. Toutefois, il serait nécessaire de mieux faire connaître ce service.

Conclusion

Des pistes d'action pour l'avenir

Ce qui ressort de l'étude, c'est la nécessité d'une intervention qui se déploie sur plusieurs plans à la fois et à plusieurs moments du cheminement des femmes. Il est important de mettre en place des interventions en amont du choix de carrière des filles (et de leur inscription à un programme de formation pendant leurs études) et en aval de la formation (lors de leur passage de l'école au travail et de leur intégration en emploi). De manière générale, les moments initiaux de chacune de ces étapes ainsi que les étapes de transition devraient être l'objet d'une attention particulière de la part des milieux et il conviendrait d'appuyer les filles par des actions pertinentes. Des progrès significatifs semblent avoir été accomplis en milieu scolaire en matière d'insertion des filles dans un environnement principalement masculin. On observe aussi des avancées de même nature pour les étapes subséquentes (accès à l'embauche et intégration en emploi), bien que plusieurs personnes du milieu scolaire et du travail pensent que c'est particulièrement là qu'il faudra déployer les efforts futurs.

Sensibilisation et information

Il serait souhaitable de favoriser une meilleure connaissance des métiers traditionnellement masculins et des formations qui y mènent et tenter de briser les préjugés et les stéréotypes sociaux (en présentant des images de réussite) auprès des jeunes filles en processus de choix de carrière, auprès des parents, du personnel scolaire, d'employeurs et d'organismes gouvernementaux liés à l'emploi (exemple : le centre local d'emploi). Ces dimensions culturelles sont des freins que les femmes subissent tout au long du cheminement : elles influencent le choix de carrière, les conseils dispensés par le personnel scolaire, l'accès aux programmes de formation traditionnellement masculins, les relations avec les confrères de classe et les enseignants, l'embauche et l'intégration au travail. Soulignons qu'il paraît justifié de continuer le travail entrepris dans le cadre du concours *Chapeau, les filles!* car il s'agit d'un moyen de sensibilisation qui semble porter fruit.

Représentation et valorisation des femmes

Il est important d'augmenter le nombre de femmes au sein de plusieurs milieux. Certaines actions paraissent utiles à cet égard : engager plus de femmes comme enseignantes dans les programmes menant à des MTM et les inciter à siéger au sein du syndicat du personnel enseignant, augmenter le nombre d'étudiantes dans les programmes de formation menant à l'exercice d'un métier traditionnellement masculin, faciliter l'embauche des finissantes, etc.

L'accroissement de la présence féminine un peu partout est susceptible d'avoir des répercussions sur le contenu des formations, sur les façons de faire, sur les pratiques d'embauche et sur les interventions en milieu de travail. Certaines mesures (exemple : le programme d'accès à l'égalité de la Commission de la construction du Québec) ou des initiatives mises en place par les entreprises plus ouvertes aux femmes devraient peu à peu favoriser l'accès à l'embauche, l'intégration et le maintien en emploi des travailleuses des milieux à prédominance masculine.

Réseautage

Certains moyens de soutien ont été proposés par les personnes ayant répondu au sondage tels la création d'amicales ou de rencontres annuelles pour les lauréates et les participantes au concours, la promotion du site *Les cybermentores des concours Chapeau, les filles!* et *Excelle Science* ou d'autres sites de mentorat. L'offre de moyens de communication (Internet et Messenger), ou la mise en relation des élèves avec des travailleuses par le biais de conférences à l'école sont d'autres façons de permettre le réseautage. Mentionnons également l'existence de réseaux de soutien et d'échange mis en place par des organismes d'aide voués à l'intégration des femmes au marché du travail.

Formation et accompagnement

Il convient d'outiller les femmes au regard de leurs différentes étapes de cheminement et de leur proposer des stratégies gagnantes à l'école et au travail. Les établissements devraient particulièrement intervenir au moment de l'arrivée des femmes dans les classes à prédominance masculine.

Concertation entre les divers intervenants

Il est à souhaiter que des partenariats ou des tables de discussion soient créés avec les intervenants des différents milieux d'une même région, mais aussi à l'échelle panquébécoise (MELS, intervenants et commissions scolaires, organismes voués aux femmes, syndicats, employeurs, associations d'employeurs et comités sectoriels de la main-d'œuvre). Ces initiatives permettraient d'harmoniser les efforts et de mettre en commun les connaissances et les expertises. Il est nécessaire de sortir de la communication en vase clos afin de créer des passerelles et de mettre sur pied une coordination des diverses actions.

Innovation

Si les filles qui optent pour une formation et une carrière non traditionnelles sont parfois perçues comme des pionnières, les intervenantes et les intervenants du milieu scolaire et du travail sont aussi aux prises avec des éléments inédits et ils sont confrontés à l'absence de méthodes établies pour y faire face. Ils sont de fait eux-mêmes soumis à des processus d'adaptation face à l'arrivée des filles dans les programmes menant à l'exercice de métiers traditionnellement masculins. Chacun d'eux, dans leur sphère d'intervention respective, a une obligation d'innovation. Le projet d'intégration des femmes en milieu scolaire et professionnel à prédominance masculine force à un réexamen régulier des pratiques et des actions mises en place et au remplacement de celles qui sont les moins efficaces.

Annexe

L'évolution des inscriptions des filles dans les programmes de formation menant à des métiers traditionnellement masculins[1]

L'effectif total en formation professionnelle

Au total, on observe une augmentation de 13,6 p. cent des élèves qui ont commencé un programme en formation professionnelle entre 1999 et 2004, soit 16,8 p. cent chez les hommes et 9,8 p. cent chez les femmes. Lorsque seuls les programmes de formation menant à des métiers traditionnellement masculins sont considérés, on constate une augmentation de 8 p. cent chez les femmes et de 13,3 p. cent chez les hommes.

Les autres programmes (qui comprennent tous les programmes de formation qui ne conduisent pas à des métiers traditionnellement masculins) présentent également une hausse de 14,7 p. cent, soit 10 p. cent chez les femmes et 37 p. cent chez les hommes. Cette hausse importante du pourcentage des hommes qui commencent un programme dans les métiers autres que traditionnellement masculins peut s'expliquer par l'augmentation du nombre d'inscriptions dans les métiers reliés au secteur de la santé[2]. On observe une augmentation constante des nouvelles inscriptions dans ces programmes et ce, autant chez les hommes que chez les femmes.

Plus spécifiquement, il ressort que le nombre d'élèves qui ont commencé un programme de formation menant à des métiers traditionnellement masculins, en 1999-2000, s'élevait à 2 242 femmes et à 17 623 hommes, tandis qu'en 2003-2004, on comptait 2 421 femmes et 19 918 hommes. On constate donc une progression constante chez les femmes entre 1999-2000 et 2003-2004. Cependant, on note une légère baisse quant au nombre d'élèves qui ont commencé un programme en 2003-2004. En considérant cette seule année, il est évident qu'il est trop tôt pour avancer qu'il s'agit d'une tendance; cette baisse peut n'être que conjoncturelle et les inscriptions peuvent redevenir à la hausse l'année suivante.

Pour 18 programmes de formation menant à des métiers traditionnellement masculins, on peut conclure à une augmentation des inscriptions des femmes entre 1999-2000 et 2003-2004.

1 Le texte qui suit est un extrait de l'annexe publiée dans *Sortir des sentiers battus. Le cheminement de femmes qui optent pour un métier traditionnellement masculin*. Rapport de recherche, MELS, 2005, 62 pages.

2 MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, *Statistiques de l'éducation. Enseignement primaire, secondaire, collégial et universitaire*. Édition 2000, 2001, 2002, 2003 et 2004, p. 76.

Une analyse plus détaillée de l'effectif, présentée au tableau 1, nous permet de constater que, pour l'année 2003-2004, 12 p. cent des femmes commençant un programme en formation professionnelle[3] étaient inscrites dans les programmes menant à des métiers traditionnellement masculins alors que les hommes représentaient 82 p. cent.

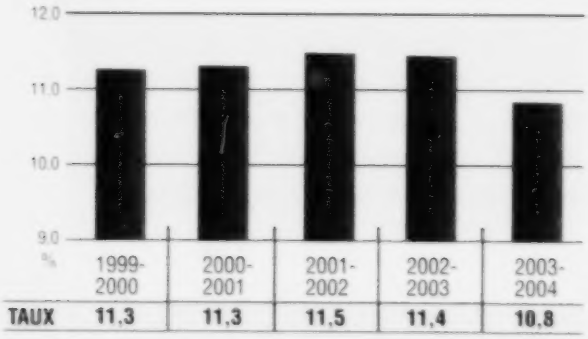
TABLEAU 1

Évolution des élèves commençant un programme de la formation professionnelle de 1999-2000 à 2003-2004

	1999-2000	2000-2001	2001-2002	2002-2003	2003-2004	Variations totales entre 1999 et 2004
MTM	19865	21166	21978	22132	22339	12.4 %
Hommes	17623	18772	19453	19599	19918	13.3 %
Femmes	2242	2394	2525	2533	2421	8 %
Autres programmes	18776	18683	18866	19482	21540	14.7 %
Hommes	3252	3233	3616	3946	4454	37 %
Femmes	15524	15450	15250	15536	17086	10 %
TOTAL	38641	39849	40844	41614	43879	13.6 %
Hommes	20875	22005	23069	23545	24372	16.8 %
Femmes	17766	17844	17775	18069	19507	9.8 %

GRAPHIQUE 1

Taux de féminité dans les métiers traditionnellement masculins
FORMATION PROFESSIONNELLE



Entre 1999-2000 et 2002-2003, le taux de féminité (soit la proportion de femmes dans les métiers traditionnellement masculins) s'est maintenu en formation professionnelle (voir Graphique 1). Cependant, entre 2002-2003 et 2003-2004, on observe une diminution de 0,6 point du taux de féminité.

3. Seul l'effectif des élèves entreprenant un programme à temps plein en formation professionnelle a été retenu (1ère année du programme, toute l'année scolaire).

L'effectif total en formation collégiale technique

En formation technique, la situation est bien différente de celle observée en formation professionnelle. Ainsi, on constate que le pourcentage d'élèves commençant un programme en formation collégiale technique a diminué de 13,7 p. cent, entre 1999 et 2003[4]. Plus spécifiquement pour les programmes menant à des métiers traditionnellement masculins, la diminution a été de 28,6 p. cent (voir Tableau 2).

TABLEAU 2

Évolution des élèves commençant un programme de la formation technique au collégial de 1999 à 2003

	1999	2000	2001	2002	2003	Variations totales entre 1999 et 2003
MTM	14551	13220	12653	11380	10309	-28.6 %
Hommes	11512	10691	10340	9295	8291	-28 %
Femmes	3039	2529	2313	2085	2018	-33.6 %
Autres programmes	21528	21697	22041	21703	20840	-3.2 %
Hommes	5074	5128	5221	5227	5084	0.2 %
Femme	16454	16569	16820	16476	15756	-4.2 %
TOTAL	36079	34917	34694	33083	31149	-13.7 %
Hommes	16586	15819	15561	14522	13375	-19.4 %
Femmes	19493	19098	19133	18561	17774	-8.8 %

La diminution a été plus importante chez les femmes dans les métiers traditionnellement masculins, soit de 33,6 p. cent. Par contre, si la diminution a été moins grande chez les hommes que chez les femmes, elle est tout de même importante pour ces derniers. En effet, la baisse a été de 28 p. cent entre 1999 et 2003.

Quant aux autres programmes, on constate une diminution de 4,2 p. cent chez les femmes et une augmentation de 0,2 p. cent chez les hommes. Cette hausse chez les hommes se retrouve principalement dans le secteur de la santé, plus particulièrement dans le programme *Soins infirmiers*[5].

4 Concernant les données de la formation technique, on rappelle que ce sont celles se rapportant aux élèves entreprenant un programme à la session d'automne.

5 MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION. *Statistiques de l'éducation. Enseignement primaire, secondaire, collégial et universitaire*. Édition 2000, 2001, 2002, 2003 et 2004, p. 101.

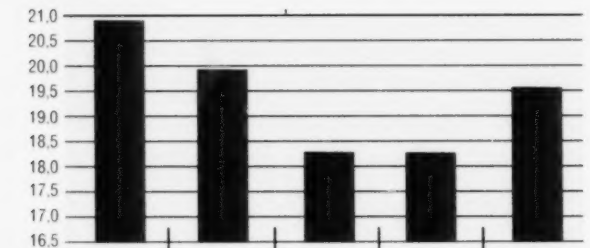
Pour 7 programmes de formation technique menant à des métiers traditionnellement masculins, on peut conclure à une augmentation des inscriptions des femmes entre 1999-2000 et 2003-2004.

Une analyse plus détaillée de l'effectif, présentée au tableau 2, nous permet de constater que, pour l'année 2003, 11 p. cent des femmes commençant un programme en formation technique sont inscrites dans des programmes menant à des métiers traditionnellement masculins, alors que les hommes sont inscrits à ces programmes dans une proportion de 62 p. cent. La proportion des hommes inscrits en formation technique dans des programmes menant à des métiers traditionnellement masculins est beaucoup moins importante qu'elle ne l'est en formation professionnelle.

Malgré une baisse globale des inscriptions en formation technique, tant dans les programmes menant à des MTM que dans les autres programmes, on constate que les femmes ont augmenté leur part relative dans les programmes de formation menant à des métiers traditionnellement masculins. Ainsi, le taux de féminité (soit la proportion des femmes dans les programmes de formation menant à des MTM) est à la hausse depuis 2001. Le graphique 2 illustre cette situation.

GRAPHIQUE

2 **Taux de féminité dans les métiers traditionnellement masculins**
FORMATION COLLÉGIALE TECHNIQUE



Éducation,
Loisir et Sport
Québec

www.mels.gouv.qc.ca

17-2447